

6. Опришко В. Ф. Проблема зближення європейського права із законодавством України // Європа, Японія, Україна: шляхи демократизації державно-правових систем. Матеріали Міжнародної наукової конференції 17-20 жовтня 2000 р. – С. 38.
7. Офіційний вісник України. – 2004. – 16 липня. – № 26. – Ст. 1733.
8. Стандартные минимальные правила ООН в отношении мер, не связанных с тюремным заключением (Токийские правила) // Международная защита прав человека: Сборник документов. – М., 1990. – С. 518-528.
9. Степанюк А. Х., Яковець І. С. Втілення міжнародних стандартів у практику діяльності кримінально-виконавчої системи України. Монографія. – Харків: Вид-во "Кроссрод", 2007. – 184 с.
10. Сушко В. О. Положення Конвенції проти катувань, жорстоких, нелюдських або принижуючих гідність людини видів поведінки та покарання щодо захисту прав і свобод громадянина в сфері правосуддя: Навчальний посібник. – Одеса: Астропринт; OIBC, 1998. – 147 с. – С. 13
11. Хавронюк М. І. Сучасне загальноєвропейське кримінальне законодавство: проблеми гармонізації: Монографія. – К.: Видавництво "Істина", 2005. – 264 с. – С. 3-5.
12. Шемшученко Ю. С. Гармонізація законодавства України з міжнародним європейським правом // Європа, Японія, Україна: шляхи демократизації державно-правових систем. Матеріали Міжнародної наукової конференції 17-20 жовтня 2000 р. – С. 13.
13. Шмаров И. С. С позиции международных актов // Воспитание и правопорядок. – № 8. – 1990. – С. 37.

*Краснов Е. В., ОНЮА*

## **ДЕКЛАРАЦІЯ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПРО ОСНОВОПОЛОЖНІ ПРИНЦИПИ ТА ПРАВА У СФЕРІ ПРАЦІ**

Кінець ХХ ст. та початок ХХІ ст. був ознаменований продовженням значних перетворень у світі праці, які відбуваються під впливом формування у розвинених країнах постіндустріального суспільства.

Міжнародна організація праці була створена у 1919 році на основі Версальської мирної угоди при Лізі Націй, як автономна установа пережила її та у 1946 році стала першим та найбільш крупною спеціалізованою установою ООН.

Міжнародна організація праці – це єдина організація в системі ООН, де працюючі на рівних правах з представниками урядів та підприємців мають можливість отримувати участь в розробці та прийнятті міжнародних трудових норм, а також відстоювати свої позиції.

Унікальність нормотворчої діяльності МОП полягає в постійному пошуку компромісу між органами державної влади та основними заінтересованими сторонами – підприємцями та працівниками. Сам процес розвитку міжнародних трудових норм – від підготовки до контролю за їх виконанням та розповсюдженням – обумовлений принципом трипартизму, репрезентує мирний спосіб врегулювання трудових відносин, що забезпечує повноправну участь підприємців та працівників у розробці та прийнятті рішень щодо них. Уряди та організації підприємців та працівників, таким чином виступають як партнери у рамках діяльності цієї унікальної міжнародної установи.

Як було вже сказано МОП була створена у 1919 році, у рік закінчення Першої світової війни, отже не дивно, що Статут МОП був підготовлений комісією по труду, у склад якої увійшли 15 представників дев'яти країн Антанти.

Діяльність МОП регулюється та регламентується низкою нормативних документів, серед яких найбільш важливими є:

- Статут МОП;
- Філадельфійська декларація;
- Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці.

Текст Статуту [1] був розроблений та прийнятий у 1919 році. В подальшому, на конференціях МОП у 1922, 1945, 1946 та 1953 році до нього були внесені зміни, але вони не змінили його основного змісту. Статут МОП складається з Преамбули, IV глав та 40 статей. В ньому визначені основні завдання Організації, напрямки та принципи діяльності, порядок розробки міжнародних трудових норм та обов'язків держав по їх розгляду та виконанню та інші питання, що відносяться до її компетенції.

10 травня 1944 року Генеральна конференція МОП на 26-й сесії у Філадельфії (США) прийняла Декларацію про цілі та завдання Міжнародної організації праці та принципів її діяльності, яка пізніше отримала назву Філадельфійська декларація [2]. Вона знову підтвердила основні принципи, на яких ґрунтується Організація, зокрема, слідуючи:

- труд не є товаром;
- свобода слова та профспілкової діяльності є необхідною умовою для постійного прогресу;
- бідність в будь якому місці є загрозою для загального добробуту,
- боротьба з бідністю повинна вестись в кожній державі та шляхом постійних та об'єднаних зусиль, при яких представники робочих та підприємців, користуються рівними правами з представниками урядів, приєднуватись до них у вільному обговорюванні та прийнятті демократичних рішень в цілях сприянню загальному добробуту.

Також були визначені цілі МОП у післявоєнний період, значною мірою були розширені завдання МОП. Філадельфійська декларація стала складовою частиною Статуту МОП.

Впродовж останніх років діяльність Міжнародної організації праці була ознаменована низкою великих перетворень, скерованих на збільшення ролі організації у сфері праці.

Бурхливі зміни у політичному, економічному, суспільному житті всієї планети наприкінці XX-го сторіччя визначили необхідність у прийнятті на 86-й сесії Міжнародної конференції праці 18 червня 1998 року Декларації про основоположні принципи і права у сфері праці [3]. Прийняття саме декларації обумовлено обов'язковістю її виконання всіма країнами – членами Міжнародної організації праці. Необхідно зазначити, що за 87 річну історію існування Міжнародної організації праці це лише 2 випадок прийняття саме декларації, а не конвенції або рекомендації.

Також були визначені цілі Міжнародної організації праці у післявоєнний період, значною мірою були розширені її завдання.

На відміну від Філадельфійської декларації 1944 року, Декларація Декларація Міжнародної організації праці про основоположні принципи та права у сфері праці 1998 року стала відповіддю Міжнародної організації праці на процеси глобалізації у світі [4]. В Декларації зазначено, що всі країни-члени Організації, навіть ті з них, які не ратифікували основоположні Конвенції, мають зобов'язання, що випливають з самого факту їхнього членства в Організації, дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати добросовісно та відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих Конвенцій, а саме:

- свободу асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів;

- скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;

- реальна заборона дитячої праці;

- недопущення дискримінації у сфері праці та занять.

Також у Декларації зазначено, що трудові стандарти не повинні використовуватися для запровадження торгівельних заходів протекціоністського характеру і ніщо у цій Декларації та у механізмі її реалізації не повинно слугувати підставою чи використовуватися для подібних цілей; окрім того, декларація та механізм її реалізації ні в якому разі не ставлять під сумнів порівняльної переваги кожної із країн.

До основоположних конвенцій МОП відносять:

- Конвенція про свободу об'єднань та захист прав на організацію № 87;

- Конвенція про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів № 98;

- Конвенція про примусову та обов'язкову працю № 29;

- Конвенцію про скасування примусової праці № 105;

- Конвенція про рівну винагороду чоловіків та жінок за працю рівної цінності № 100;

- Конвенція про дискримінацію у сфері праці та занять № 111;

- Конвенція про мінімальний вік для прийняття на роботу № 138;
- Конвенція про заборону та негайні заходи щодо викорінювання найжорсткіших форм дитячої праці № 182.

Причина, з якої згадані принципи та права розглядаються у якості основоположних, відзначена у преамбулі Декларації, де зазначено, що "для зусиль по збереженню зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням особливе значення та сенс має гарантія дотримання фундаментальних принципів та прав у світі праці, оскільки вона дає змогу зацікавленим особам відкрито та на рівних умовах вимагати свою справедливую частку в багатстві, накопиченню якого вони допомагали, а також надає їм можливості повністю реалізовувати власний людський потенціал".

Самі ці принципи та права створюють необхідні умови для підтримання балансу інтересів у тих країнах, де зростає економіка, але темпи її зростання недостатні для забезпечення рівності, соціального прогресу та ліквідації бідності.

У 1999 році Генеральним директором Міжнародного бюро праці Хуаном Сомовіа була висунута та обґрунтована концепція достойної праці, яка базується на здійсненні чотирьох головних стратегічних цілей:

- перетворення у життя основоположних прав у сфері праці;
- розширення можливостей зайнятості та отримання доходу;
- удосконалення систем соціального захисту;
- укріплення соціального діалогу.

Міжнародна організація праці здійснює процес об'єднання вказаних цілей, що характеризують основи її діяльності, в єдину систему, стержнем якої стала концепція достойної праці, як інструмент подолання бідності, справедливого розподілення результатів праці та поліпшення його умов, забезпечення соціальної інтеграції в глобальну економіку.

Для реального забезпечення прав людини, дотримання принципів соціальної справедливості та політичної стабільності у суспільстві, залучення іноземних інвестицій у економіку, залучення працівників до управління підприємствами особливе значення набуває рівність можливостей у доступі всіх громадян до фундаментальних прав то свобод:

- право на труд та соціальне забезпечення;
- свободу об'єднань;
- принцип рівних можливостей кожного по відношенню до праці;
- принцип недопущення дискримінації та примусової праці та інші.

Сьогодні соціально-трудові права є доволі важливими у розбудові нашого суспільства. Забезпеченню реалізації фундаментальних прав та свобод громадян сприяє поступова імплементація та застосування трудових норм Міжнародної організації праці у трудовому законодавстві України.

За 8 років, що минули з дати прийняття Декларації Міжнародної організації праці про основоположні принципи та права у сфері праці був

накоплений значний досвід у забезпечення її виконання шляхом встановлення надійного механізму реалізації Декларації. Цей механізм передбачає:

- огляд щорічних докладів держав-членів Міжнародної організації праці;
- розгляд на сесіях Міжнародної конференції праці глобальних докладів Генерального директора Міжнародного бюро праці;
- виявлення пріоритетів та підготовка плану дій щодо технічного співробітництва.

Досвід реалізації Декларації Міжнародної організації праці про основоположні принципи і права у сфері праці свідчить про її позитивний вплив на всі сторони діяльності організації. Відбувається переорієнтація статутних, організаційних та фінансових можливостей МОП, широка підтримка з боку її трьохсторонніх учасників та світового співтовариства пріоритетів, визначених у глобальних докладах, в концепції достойної праці, скерованих на додержання основоположних принципів та прав у сфері праці.

Механізм реалізації Декларації суттєво вплинув на стимулювання багатьох країн світу до ратифікації конвенцій МОП. Значно посилений контроль за їх застосуванням за участю представників урядів, об'єднань працівників та роботодавців.

#### *Література:*

1. "Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами" вып. XVI, М., 1957 год.
2. Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами" вып. XXII. – М., 1970 год., с. 471-472.
3. "Бюлетень Національної служби посередництва і примирення", № 9, вересень, 2003 р.
4. Международная организация труда/Л. А. Костин. – М.: Издательство "Экзамен", 2002. с. 7

*Якименко М. М., НЮАУ ім. Ярослава Мудрого*

## **РЕАЛІЗАЦІЯ ОКРЕМИХ МІЖНАРОДНИХ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ СТАНДАРТІВ УКРАЇНОЮ ТА ІНШИМИ КРАЇНАМИ СНД**

На різних рівнях міжнародного права через універсальні або локальні норми держави закріплюють принцип співробітництва як правовий регулятор своїх відносин. При цьому важливого значення набуває міжнародно-правове співробітництво держав на рівні регіональних міждержавних об'єднань, у яких географічна близькість доповнюється подібністю економічних, культурних і інших факторів. Створення Співдружності Незалежних Держав на місці колишньої єдиної держави розглядається як форма компромісу між